



18.07.2014
We/Fi

An alle Mitglieder
der Fachvereinigung Taxi/Mietwagen

R u n d s c h r e i b e n Nr. 09/14

1. Tag des Straßenverkehrs: Beitragsbeschluss
2. Tag des Straßenverkehrs: Wahlen
3. BZP-Pressemeldung: Deutscher Taxi- und Mietwagenverband BZP macht Weg für Tarifverhandlungen frei
4. Taxitarifanhebungsrechner
5. Aus der Rechtsprechung:
 - 5.1. bAV – Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung / keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers
 - 5.2. Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr – Bundesregierung stärkt Gläubigerschutz
6. RV-Leistungsverbesserungsgesetz / Rententabelle
7. Sonderaktion von Ford-Fiegl: Bonus für viele Modelle – Aktualisierter Prospekt Sommer 2014 mit tollen Angeboten!

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu Punkt 1.:

Tag des Straßenverkehrs: Beitragsbeschluss

Die Mitgliederversammlung des Verbandes des Verkehrsgewerbes Südbaden e. V. hat am 12.07.2014 ohne Gegenstimme den Antrag der Fachversammlung Taxi/Mietwagen auf eine Beitragsanhebung für den Personenverkehr ab 01.01.2015 angenommen. Danach werden ab 01.01.2015 Grundbeitrag und Fahrzeugbeitrag um jeweils 8 % angehoben. Der Höchstbeitrag wird ab 2015 bei 18 Fahrzeugen erreicht.

.....

Zu Punkt 2.:

Tag des Straßenverkehrs: Wahlen

In der Mitgliederversammlung des Verbandes des Verkehrsgewerbes Südbaden e. V. am 12.07.2014 wurde der Vorstand für die nächsten 3 Jahre wie folgt jeweils ohne Gegenstimme gewählt:

Fachsparte Güterkraftverkehr:

- Martin Bäumle, Fa. Spedition Bäumle GmbH, Murg
- Rolf Dischinger, Fa. Hermann Dischinger GmbH & Co., Ehrenkirchen
- Oskar Dold, Fa. Oskar Dold Speditions- und Transport GmbH, Buchenbach
- Hans-Joachim Effinger, Fa. Spedition Effinger GmbH, Brigachthal
- Martin Rombach, Fa. Anselm Winterhalter, Oberried
- Dieter Werner, Fa. Werner Spedition Transport & Logistik GmbH, Appenweiler

Fachsparte Personenverkehr:

- Jürgen Dornheim, Fa. Jürgen Dornheim, Konstanz
- Bärbel Luke-Hesse, Fa. Auto-Luke, Hausach
- Martin Wohlleber, Fa. Taxi Dresmann GmbH, Freiburg

Herbert Striebig aus Muggensturm stand auf eigenen Wunsch nicht zur Wiederwahl zur Verfügung. Der Vorstandsvorsitzende Rolf Dischinger dankte ihm in Abwesenheit für seine langjährige Vorstandstätigkeit und sein immer vorbildliches Engagement für den Verband und das Verkehrsgewerbe.

Als Rechnungsprüfer wurden in ihren Ämtern bestätigt:

- Freddo Dewaldt, Fa. Spedition WeinTrans GmbH & Co. KG, Breisach
- Rolf Wildt, Fa. Friedrich Wildt GmbH, Ettenheim

Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden in der in Kürze stattfindenden konstituierenden Sitzung gewählt und anschließend bekannt gegeben.

Zu Punkt 3.:

BZP-Pressemeldung: Deutscher Taxi- und Mietwagenverband BZP macht Weg für Tarifverhandlungen frei

Wir möchten Sie darüber informieren, dass nach den Sitzungen am 03.07.2014 in Hannover eine Pressemeldung versandt wurde. Diese erhalten Sie zu Ihrer Kenntnis anbei.

Zu Punkt 4.:

Taxitarifanhebungsrechner

Der Taxitarifanhebungsrechner des BZP erfreut sich großer Resonanz. Hierzu werden zahlreiche Anregungen sukzessive durch den BZP eingearbeitet.

Dazu gehört die Bitte verschiedener Ordnungsbehörden, die Nachtzuschläge in Taxitarifen nachvollziehbar kalkulieren zu können. Hierzu wurde in der neuen Version 1.2 ein Feld „Zuschläge“ eingearbeitet.

Diese steht ab sofort im BZP-Intranet zum Download bereit.

<http://www.bzp.org/Content/MELDUNGEN/Aktuelles/ BZP stellt Taxitarifrechner vor.php>

Zu Punkt 5.1.:

bAV – Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung / keine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Wir haben bereits über die Entscheidung des BAG informiert, der zufolge der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht von sich aus auf dessen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung aus § 1 a Abs. 1 S. 1 BetrAVG hinweisen muss (BAG Urteil vom 21.01.2014, Az. 3 AZR 807/11). Die schriftlichen Entscheidungsgründe liegen nunmehr vor und sind diesem Rundschreiben als Anlage beigelegt.

1. Die Entscheidung des BAG

Der Kläger hatte den ehemaligen Arbeitgeber auf Schadensersatz verklagt, weil dieser ihn pflichtwidrig nicht auf den seit 01.01.2002 bestehenden Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1 a BetrAVG hingewiesen habe.

Das BAG hat ein pflichtwidriges Verhalten des Arbeitgebers verneint. Der Arbeitgeber sei weder aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) noch aus seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, von sich aus auf den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung aus § 1 a BetrAVG hinzuweisen.

- **Keine Hinweispflicht aus dem Betriebsrentengesetz**

Das BetrAVG enthält nach seinem Wortlaut keine Pflicht des Arbeitgebers, von sich aus auf den Anspruch nach § 1 a BetrAVG hinzuweisen.

Die explizit im BetrAVG normierte Auskunftspflicht des § 4 a BetrAVG verpflichte den Arbeitgeber lediglich, auf Verlangen und bei berechtigtem Interesse des Beschäftigten über die Höhe bisher erworbener Anwartschaften bzw. über die Höhe des Übertragungswertes zu informieren. Eine generelle Auskunftspflicht lasse sich dieser Norm nicht entnehmen. Vielmehr zeige die explizite Regelung bestimmter Pflichten in § 4 a BetrAVG, dass der Gesetzgeber darüber hinaus keine generelle Hinweis- oder Informationspflicht des Arbeitgebers gewollt habe.

Eine solche sei daher auch nicht dem § 1 a BetrAVG zu entnehmen. Auch aus dem Sinn und Zweck des § 1 a BetrAVG ergebe sich keine Hinweispflicht. Die Entscheidung über die Frage, ob eine Entgeltumwandlung betrieben werden solle, falle nach § 1 a BetrAVG allein in den Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers. Erst nachdem sich dieser zur Entgeltumwandlung entschlossen und dies gegenüber dem Arbeitgeber verlautbart habe, könne der Arbeitgeber zur Information z. B. über die von ihm beeinflussbaren Faktoren der Entgeltumwandlung (z. B. Durchführungsweg, die Zusageart, die Versorgungs- oder Versicherungsbedingungen des externen Trägers) verpflichtet sein.

- **Keine Hinweispflicht aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

Auch aus einer vertraglichen Nebenpflicht (Fürsorgepflicht) müsse der Arbeitgeber nicht von sich aus auf den Anspruch nach § 1 a BetrAVG hinweisen. Denn diesbezüglich bestehe kein Kompetenz- und Informationsgefälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: § 1 a BetrAVG sei eine jedermann zugängliche und ohne weiteres verständliche Regelung. Aus diesem Grund sei auch die Rechtsprechung zu den Hinweis- und Informationspflichten des öffentlichen Dienstes auf den Anspruch nach § 1 a BetrAVG nicht übertragbar. Es könne von dem Arbeitnehmer erwartet werden, dass er sich die Kenntnis dieser Rechtsvorschrift selbst verschaffe, denn grundsätzlich habe jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen.

2. Hinweis- und Informationspflichten aus sonstigen Gründen

Auch aus sonstigen – in der BAG-Entscheidung nicht angesprochenen – Rechtsgründen ergibt sich keine Pflicht des Arbeitgebers, von sich aus auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen.

- **Keine Hinweispflicht aus dem Nachweisgesetz (NachweisG)**

Eine generelle und umfassende Informations- und Hinweispflicht ergibt sich auch nicht aus dem NachweisG. § 2 Abs. 1 NachweisG schreibt keine detaillierte Informationspflicht über Zeitraum, Art und Weise der Entgeltumwandlung vor. Ein Informationsrecht könnte sich allein aus § 2 Abs. 1 Nr. 10 NachweisG ergeben, der zum Hinweis auf Kollektivvereinbarungen verpflichtet. Dieser Pflicht genügt der Arbeitgeber jedoch schon durch einen allgemeinen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge. Detaillierte Angaben, wie etwa eine stichwortartige Wiedergabe des Inhalts, sind insoweit nicht erforderlich.

- **§ 12 TV EUW**

Für tarifgebundene Unternehmen der M+E-Industrie enthält auch § 12 TV EUW nach unserer Auslegung keine Pflicht des Arbeitgebers, von sich auf den gesetzlichen oder tariflichen Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1 a BetrAVG, § 4 TV EUW) hinzuweisen.

Auch hier liegt die Entscheidung, künftige tarifliche Entgeltansprüche umzuwandeln, ausschließlich beim Arbeitnehmer. Erst nachdem diese Entscheidung vom Arbeitnehmer bekundet wurde, hat der Arbeitgeber über die Grundzüge der angebotenen Altersvorsorge zu informieren. Nach den von Gesamtmetall und IGM gemeinsam verfassten Erläuterungen zum TV EUW hat der Arbeitgeber dabei die von ihm gewählten Durchführungswege der bAV in Grundzügen (z. B. rechtliche Strukturen, Wahlmöglichkeit zwischen geförderter und ungeförderter EUW) darzustellen. Darüber hinaus sind nach § 12 S. 2 TV EUW allgemeine Hinweise der Träger der Altersversorgung an die Beschäftigten weiterzugeben.

Das Urteil des BAG bringt Klarheit in eine viel diskutierte Frage und bestätigt unsere Ansicht. Eine Pflicht des Arbeitgebers, von sich aus auf den Anspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen, besteht nicht. Sofern der Arbeitgeber seine Beschäftigten allerdings über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge informiert und ggf. berät, darf er keine falschen und unvollständigen Auskünfte erteilen. Eine andere Wertung ist auch § 12 TV EUW nicht zu entnehmen.

Quelle: Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V., Stuttgart, Rundschreiben Nr. 18/2014 vom 06.06.2014

.....

Zu Punkt 5.2.:

Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr – Bundesregierung stärkt Gläubigerschutz

Das Kabinett hat am 02.04.2014 den Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr beschlossen. Danach sind Vereinbarungen, in denen sich Unternehmen oder die öffentliche Hand Zahlungsfristen oder Überprüfungs- oder Abnahmefristen einräumen lassen, künftig einer verschärften Wirksamkeitskontrolle unterworfen, wenn die vereinbarten Fristen eine bestimmte Länge überschreiten. Außerdem müssen säumige Unternehmen und öffentliche Auftraggeber einen höheren Verzugszins sowie eine Pauschale von 40 Euro zahlen.

„Mit dem Gesetz soll“, so der Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz, Heiko Maas, „die Zahlungsmoral im Geschäftsverkehr verbessert werden. Eine bessere Zahlungsmoral stärkt die Liquidität und Wettbewerbsfähigkeit insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen.“

Zum Hintergrund:

Das Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2011/7/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Februar 2011 zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr.

Der Gesetzentwurf regelt die Verzugsfolgen in den Fällen, in denen ein Unternehmer oder ein öffentlicher Auftraggeber in Zahlungsverzug gerät. Er verschärft die Folgen des Zahlungsverzugs, indem er den gesetzlichen Verzugszins um einen Prozentpunkt auf 9 Prozentpunkte über dem

Basiszinssatz anhebt. Zudem räumt er dem Zahlungsgläubiger bei Verzug des Schuldners einen Anspruch auf eine Pauschale in Höhe von 40 Euro ein.

Darüber hinaus schränkt der Gesetzentwurf die Möglichkeit ein, durch eine Vereinbarung von Zahlungs-, Abnahme- oder Überprüfungsfristen die an sich bestehende Pflicht zur sofortigen Begleichung einer Forderung beliebig hinauszuschieben. So ist nach dem Entwurf eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Zweifel unangemessen und daher unwirksam, wenn sie eine Zahlungsfrist von mehr als 30 Tagen oder eine Überprüfungs- oder Abnahmefrist von mehr als 15 Tagen vorsieht. Anderes gilt nur dann, wenn der Zahlungsschuldner besondere Gründe darlegt, aus denen sich ergibt, dass die Frist angemessen ist.

Einigen sich die Vertragsparteien im Rahmen einer Individualvereinbarung auf Zahlungs-, Überprüfungs- oder Abnahmefristen, gilt Folgendes:

- Hat sich ein Unternehmen eine Zahlungsfrist von mehr als 60 Tagen einräumen lassen, so ist die Vereinbarung nur wirksam, wenn das Unternehmen nachweisen kann, dass die Vereinbarung ausdrücklich getroffen wurde und für den Gläubiger nicht grob unbillig ist.
- Hat sich ein öffentlicher Auftraggeber eine solche Zahlungsfrist einräumen lassen, ist die Vereinbarung unwirksam. Hat er sich eine Zahlungsfrist von mehr als 30 Tagen einräumen lassen, so ist diese Vereinbarung nur dann wirksam, wenn er nachweist, dass die Vereinbarung ausdrücklich getroffen wurde und sachlich gerechtfertigt ist.
- Hat sich ein Unternehmen oder ein öffentlicher Auftraggeber eine Prüfungs- oder Abnahmefrist von mehr als 30 Tagen einräumen lassen, so ist auch diese Vereinbarung nur dann wirksam, wenn das Unternehmen oder der öffentliche Auftraggeber nachweisen kann, dass die Vereinbarung ausdrücklich getroffen wurde und für den Gläubiger nicht grob unbillig ist.

Die dargestellten, im Bürgerlichen Gesetzbuch verankerten Regelungen werden flankiert durch eine Regelung im Unterlassungsklagengesetz, wonach Unternehmensverbände die Möglichkeit erhalten, auf Unterlassung der Verwendung einer Vertragsbestimmung oder einer Praxis zu klagen, nach der von den gesetzlichen Regelungen über die Zahlungsfrist, den Verzugszinssatz und die Pauschale abgewichen wird.

Das vorgeschlagene Gesetz soll nach seinem Artikel 4 am Tag nach seiner Verkündung in Kraft treten. Die neuen Regelungen sollen auf alle nach dem Inkrafttreten des Gesetzes entstandene Schuldverhältnisse angewendet werden. Darüber hinaus sollen sie auch auf früher entstandene Dauerschuldverhältnisse angewendet werden, soweit die Gegenleistung, für die ein Entgelt gefordert wird, nach dem 30. Juni 2015 erbracht wird.

Zu Punkt 6.:

RV-Leistungsverbesserungsgesetz / Rententabelle

Der Bundestag hat am 23. Mai 2014 das "Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungsgesetz)" verabschiedet. Es soll voraussichtlich am 1. Juli 2014 in Kraft treten.

Geplante Gesetzesänderungen

Auf folgende bedeutende Neuregelungen durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz möchten wir Sie insbesondere aufmerksam machen:

1. Einführung einer abschlagsfreien Rente ab 63 Jahren

Für Versicherte, die 45 Jahre an Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung (bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes) erbracht haben, soll ab 1. Juli 2014 die Möglichkeit bestehen, die abschlagsfreie „**Rente für besonders langjährig Versicherte**“ ab dem Alter von 63 Jahren in Anspruch zu nehmen. Eine stufenweise

Anhebung der Altersgrenze für alle ab dem Jahr 1953 Geborenen auf 65 Jahre bis zum Geburtsjahrgang 1964 soll festgelegt werden.

Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld I sollen – anders als nach bisherigem Recht – auf die notwendige Wartezeit von 45 Jahren angerechnet werden. Lediglich Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld I in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn sollen nicht berücksichtigt werden („rollierender Stichtag“). Eine Ausnahme hiervon soll nur erfolgen, wenn der Bezug von Arbeitslosengeld I auf eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers zurückgeht.

Auch freiwillige Beiträge werden grundsätzlich auf die erforderliche Wartezeit von 45 Jahren angerechnet.

Als Anhang zu diesem Rundschreiben haben wir Ihnen eine aktuelle Rentenübersicht beigelegt, die auch das jeweilige Rentenzugangsalter bei der „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ ab dem 1. Juli 2014 darstellt.

2. Auswirkungen auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse

Die abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren kann Altersteilzeitarbeitsverhältnisse beeinflussen

- die **nach** dem Zeitpunkt enden, ab dem der Anspruch auf die ungeminderte Altersrente ab 63 besteht,
- die **vor** dem Zeitpunkt enden, ab dem der Anspruch auf die ungeminderte Altersrente ab 63 besteht.

Kollektiv- oder arbeitsvertragliche Regelungen führen häufig zu einer vorzeitigen Beendigung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, sobald der Mitarbeiter einen Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente hat. Im erstgenannten Fall endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis daher grundsätzlich mit dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter die Altersrente ab 63 beanspruchen kann. Eine Fortsetzung bis zum ursprünglich geplanten Ende ist möglich, aber nicht zwingend.

Im zweiten Fall hat die Rente ab 63 keine direkten Auswirkungen. Der Arbeitgeber ist – trotz häufigen Wunsches von Beschäftigtenseite – ebenfalls nicht verpflichtet, das Altersteilzeitarbeitsverhältnis zu verlängern oder ein Anschlussarbeitsverhältnis einzugehen. Die Verlängerung der Altersteilzeit ist aus praktischen Gründen nur während der Arbeitsphase durchführbar. Wegen des Häftigkeitsgrundsatzes ist eine Freistellung nicht möglich. Nach der Freistellungsphase nochmals zu arbeiten, kommt meist aber nicht in Betracht. In diesen Fällen könnte ein Anschlussarbeitsverhältnis vereinbart werden, in dem unter Beachtung allgemeiner arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Regeln freigestellt werden könnte.

Liegen die übrigen Erstattungs Voraussetzungen vor, bleibt aufgrund einer gesetzlichen Übergangsregelung in Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die vor 2010 begründet wurden, der **Erstattungsanspruch** für die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers gegen die Bundesagentur für Arbeit bestehen.

3. Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

Die abschlagsfreie Rente mit 63 soll **nicht für Betriebsrenten** gelten.

Zwar kann der Arbeitnehmer nach § 6 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) bei einem Bezug der gesetzlichen Altersrente für besonders langjährig Versicherte ab Vollendung des 63. Lebensjahres auch die Leistung der Betriebsrente verlangen, jedoch muss die Betriebsrente dann nicht abschlagsfrei gewährt werden. Dies soll dadurch erreicht werden, dass bei der zeiträtierlichen Kürzung (m/n-tel Verfahren) für die Dauer der möglichen Betriebszugehörigkeit weiterhin auf das 65. Lebensjahr (und nicht auf das 63. Lebensjahr) abzustellen ist, sofern der Arbeitnehmer ausscheidet und gleichzeitig eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nimmt.

4. Zeitlich begrenzte Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Außerdem ist geplant, die zeitlich begrenzte Beschäftigung von Arbeitnehmern nach Erreichen der Regelaltersgrenze trotz Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber gesetzlich zu ermöglichen. Gemäß einer geplanten Neufassung des § 41 SGB VI soll der Arbeitnehmer beim bisherigen Arbeitgeber über das Regelrenteneintrittsalter hinaus befristet weiterbeschäftigt werden können. Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, sollen die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt hinausschieben können. Dies kann ggf. auch mehrfach erfolgen und bedarf nach derzeitiger Annahme keines sachlichen Grundes.

5. Sonstiges

Alle Mütter und Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, sollen für ihre Erziehungsleistung den Gegenwert eines zusätzlichen Rentenpunktes gutgeschrieben erhalten (Mütterrente).

Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erwerbstätig sein können, sollen finanziell bessergestellt werden (Ausbau des Erwerbsminderungsschutzes).

Arbeitsvertragliche Beendigungsklauseln mit Bezugnahme auf die Regelaltersgrenze

Die Einführung der abschlagsfreien Rente ab 63 ändert nichts daran, dass die Regelaltersgrenze nach wie vor bei 65 Jahren bzw. im Rahmen der stufenweisen Anhebung bei bis zu 67 Jahren liegt.

Dementsprechend ändert sich durch die Neuregelungen nichts für Arbeitsverträge, in denen vereinbart ist, dass das Arbeitsverhältnis mit dem „Erreichen der **Regelaltersgrenze**“ oder der Erfüllung der „Voraussetzungen für den Bezug einer **Regelaltersrente**“ endet. Für besonders langjährig versicherte Arbeitnehmer kommt es aufgrund solcher Vereinbarungen mit der Vollendung des 63. Lebensjahres **nicht** zu einer automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese kann vielmehr erst mit Erreichen der nach wie vor bestehenden Regelaltersgrenze eintreten. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitsvertrag beinhaltet, dass das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres enden soll. Diese Klauseln sind so auszulegen, dass damit ein Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze (zur Zeit 65 Jahre und 3 Monate) herbeigeführt werden soll.

Arbeitnehmer können ihrerseits natürlich das Arbeitsverhältnis beenden, um die neue Rente ab 63 in Anspruch zu nehmen.

Für zukünftige Fälle wird die Anknüpfung an den Bezug der Rente ab 63 für eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses wohl nicht möglich sein. § 41 S. 2 SGB VI bleibt durch das RV-Leistungsanpassungsgesetz unverändert. Damit bleibt es dabei, dass eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente beantragen kann, als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen gilt. Anderes ist nur anzunehmen, wenn die Beendigungsvereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt abgeschlossen wurde oder innerhalb dieses Zeitraums vom Arbeitnehmer bestätigt worden ist.

Quelle: Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e. V., Stuttgart, Rundschreiben Nr. 15/2014 vom 04.06.2014

.....

Zu Punkt 7.:

Sonderaktion von Ford-Fiegl: Bonus für viele Modelle – Aktualisierter Prospekt Sommer 2014 mit tollen Angeboten!

Rechtzeitig zum Schuljahreswechsel hat die Firma Fiegl Ihre Angebote überarbeitet und in einem sechzehnseitigen Prospekt zusammengefasst. Gerade für Mitgliedsunternehmen, die an einer Ausschreibung teilnehmen, ist es wichtig zu wissen, dass Auto Fiegl sofort und zu den bekannt günstigen Konditionen liefern kann.

Weitere Vorteile:

- Beim neuen **Tourneo Custom** gibt es einen Bonus von 2.100,- €, wenn das Mitgliedsunternehmen seit mindestens einem halben Jahr ein Fahrzeug eines anderen Herstellers auf seine Firma zugelassen hat. Beim **Transit Custom Kombi** beträgt dieser Bonus 630,- €.
- **Fiegl-Edition** DIN-gerechter **Behinderten-Transport-Wagen** (BTW, langer Radstand) mit 92 kW (125 PS) inklusive Umbau mit Lift für vier Rollstuhlplätze für glatt 29.000,- €. Selbstverständlich sind im Rahmen dieser Fiegl-Edition auch andere Ausbau-Varianten möglich mit einem Preisvorteil von bis zu 2.000,- €.
- Ab sofort verfügbar: Die neuen Busse mit 12 bis 18 Sitzen. Jetzt in der angebotenen Trend-Ausstattung serienmäßig mit Klimaanlage und Wasserheizung hinten.
- Hochinteressant für den Einsatz als Rollstuhlfahrzeug ist der **Connect**. Mit dem speziellen Umbau von AMF ist dieses Fahrzeug sehr flexibel einsetzbar.

Die beiden für das Personenbeförderungsgewerbe **spezialisierten Kundenberater**

- Michael Brunner, Tel. 09122/1803-41, E-Mail: michael.brunner@auto-fiegl.de
- Michael Pirner, Tel. 09122/1803-38, E-Mail: michael.pirner@auto-fiegl.de

stehen allen Mitgliedsunternehmen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

**Verband des Verkehrsgewerbes
Südbaden e.V.**



Dipl.-Vw. Peter Welling
(Hauptgeschäftsführer)

Anlagen

- Zu Punkt 3.: BZP-Pressemeldung
- Zu Punkt 5.1.: BAG-Urteil zur Entgeltumwandlung
- Zu Punkt 6.: Rententabelle
- Zu Punkt 7.: Ford-Fiegl-Prospekt